

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BERBINTANG 4 DI KOTA BATAM

Nurlaila

Universitas Internasional Batam
nur7661@gmail.com

Adi Neka Fatyandri

Universitas Internasional Batam
adinekad2002@yahoo.com

ABSTRACT

The focus of this study is to analyze and know leadership, work condition, compensation, conflict of work life affecting employees' performance in four-star hotels in the city of Batam. The importance of a 4-star hotel for attention to the factors that affect the employee performance that may be good or bad for the hotel. Sample were taken from 200 employees from Pacific Palace Hotel, Allium Panorama Hotel, Planet Holiday Hotel, and Novotel Hotel is the spread in the city of Batam. The research data that has been collected and analyzed using the program statistical package for social sciences (IBM-SPSS) version 21. Results from this study showed a significant effect of independent on the dependent variable. First, leadership has a significant effect on job performance. Second, the work condition has a significant effect on job performance. Third, the compensation has a significant effect on job performance. Fourth, conflict of work life has a significant effect on job performance.

Keywords:

Leadership, work condition, compensation, work life conflict, and job performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata di Indonesia sangat cepat, seiringnya bertambah wisatawan dan para turis dari berbagai mancanegara yang selalu mengunjungi negara Indonesia yang penuh dengan berbagai macam jenis kebudayaan dan kaya akan tempat wisata yang unik dan beragam. Salah satunya Batam yang terkenal akan kota industri di Indonesia bahkan Internasional ternyata juga memiliki sektor pariwisata yang cukup luas selain dekat dengan Negara Singapore dan Malaysia. Batam juga merupakan salah satu jembatan para investor yang ingin melakukan penanaman modal di Batam. Batam terdiri dari

tiga pulau, yaitu Batam, Rempang dan Galang yang dihubungkan oleh sebuah jembatan yakni Jembatan Barelang. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2016, Batam menjadi kota terbanyak ketiga di Indonesia yang dikunjungi wisatawan mancanegara (wisman), setelah Bali dan Jakarta. Banyaknya wisman yang berkunjung membuktikan bahwa Batam memiliki potensi yang sangat baik untuk dikembangkan menjadi kota wisata. Untuk mengantisipasi kedatangan wisatawan dalam negeri maupun asing ke Batam untuk kegiatan berbisnis atau liburan, maka Batam memerlukan fasilitas pendukung seperti akomodasi untuk

tempat menginap, salah satunya adalah hotel bintang yang menyediakan fasilitas lengkap untuk pertemuan bisnis sekaligus untuk tempat rekreasi. Akhir-akhir ini bisnis perhotelan di Batam menunjukkan prospek yang cerah, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah wisatawan yang menginap di hotel, khususnya di hotel berbintang. Berdasarkan sumber data dinas tenaga kerja Hotel bintang 4 di kota Batam memiliki jumlah sebanyak 20 hotel dan masing-masing memiliki fasilitas kolam renang, restoran *open 24 hours*, memiliki jumlah kamar 299 *standard, superior* dan *deluxe* serta memiliki fasilitas tipe kamar yang paling tinggi adalah *president suite*. Hasil penelitian ini setelah penulis melakukan observasi serta penyebaran kuisioner beberapa hotel bintang 4 di kota Batam, dengan jumlah karyawan yang cukup banyak tentunya proses pengaturan dari sisi operasional perusahaan harus seimbang dan teratur.

Dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bukan hanya dari segi memberikan pelayanan kepada para tamu yang menginap tetapi juga kepada karyawan baik dari segi komunikasi dan adaptasi, karyawan kepada atasan dan juga atasan kepada karyawan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai dari tindakan dengan keterampilan karyawan yang tampil di beberapa Situasi (Prasetya & Kato, 2011). Menurut Suhartini (2010) kinerja karyawan adalah hasil saling upaya, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang baik adalah langkah menuju pencapaian tujuan organisasi. Karenanya lebih banyak usaha diperlukan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Dharma (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau produk terbentuk dan ditawarkan oleh sekelompok orang. Swasto (2012) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tindakan atau penyelesaian tugas yang dilakukan oleh individu dalam jangka waktu tertentu.

Dengan begitu pentingnya suatu organisasi memperhatikan kinerja karyawan dalam organisasi. Karena tidak ada organisasi yang mampu berkembang tanpa usaha kinerja yang baik dari karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2007). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pemimpin atau supervisor yang selalu memberikan karyawan kesempatan dalam meningkatkan karir kerja, berkomunikasi, percaya hingga memberikan kepercayaan selain dapat menciptakan lingkungan kerja yang bagus juga dapat membuat karyawan terikat pada perusahaan (Zhang *et al.*, 2014)

Begitu juga dengan Menurut Bass (2012) Kepemimpinan adalah aspek yang paling penting untuk menentukan kinerja organisasi. Oleh karena itu penting untuk mengetahui kemajuan kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis penelitiannya adalah:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Nitisemito, 2013). Dalam kondisi yang menguntungkan karyawan cenderung untuk berbagi pengalaman menyenangkan, mereka mengekspresikan sikap mereka yang sebenarnya. Dalam lingkungan ini karyawan cenderung lalai berubah menjadi orang-orang yang merasa akuntabilitas. Dalam kondisi yang tidak menguntungkan karyawan kemungkinan tidak ingin berbagi pengalaman menyenangkan mereka dan dalam lingkungan ini karyawan

dengan rasa tanggung jawab atau rasionalisme cenderung berubah menjadi karyawan yang tidak akuntabel dan tidak rasional. Teori yang paling dikenal adalah bahwa ketika lingkungan kerja cocok untuk karyawan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Ketika karyawan berkontribusi masukan baik maka mereka meningkatkan output mereka yang sesuai dan meningkatkan produktivitas.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian Anitha (2014) kompensasi dapat meningkatkan, menambah dan memperbaiki keterlibatan karyawan dan berkomitmen terhadap organisasi untuk mencapai keterikatan karyawan. Kompensasi adalah elemen utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan puas bahwa organisasi menawarkan kompensasi yang baik maka motivasi mereka akan meningkat lebih tinggi dan sebagai hasilnya kinerja pekerjaan mereka juga lebih baik. Robbins (2010) mengatakan bahwa ketika karyawan merasa senang dengan kompensasi mereka lebih termotivasi terhadap pekerjaan mereka dan kinerja perusahaan juga meningkat.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Konflik kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

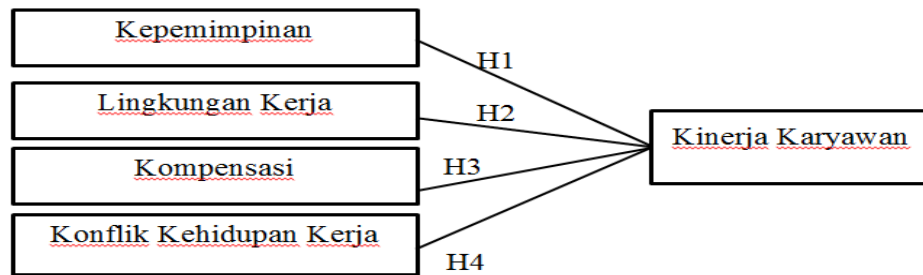
Dalam penelitian Wirawan (2010) Manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk pribadi dilahirkan dengan

semua perbedaan antara satu dengan yang lain, jenis kelamin yang berbeda, sosial dan strata ekonomi, etnis kelompok, agama, keyakinan, tujuan hidup, dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan ini adalah potensi penyebab konflik dalam kehidupan manusia. konflik terjadi dalam banyak hal baik di dalam dan di luar diri mereka sendiri, seperti konflik antara perusahaan / intra-perusahaan, antar kelompok, anggota antar kelompok, antar-individu (termasuk antar-individu dalam keluarga), juga bisa terjadi dalam diri individu itu sendiri.

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara konflik kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Model Penelitian

Penelitian ini menguji analisis pengaruh hubungan antar variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan konflik kehidupan kerja terhadap variabel kinerja manajemen. Variabel-variabel yang diuji terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan konflik kehidupan kerja. Dipilihnya variabel ini sebagai model penelitian dikarenakan begitu pentingnya variabel tersebut dalam manajemen sumber daya manusia, selain itu penulis melihat banyaknya peneliti yang meneliti variabel tersebut sehingga membuat penulis untuk berniat melakukan penelitian berkaitan variabel tersebut di kota Batam. Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Batam (2017)

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada hotel berbintang empat di kota batam. Dipilihnya hotel berbintang empat ini karena semakin meningkatnya jumlah wisatawan mancanegara (wisman) baik wisatawan asing maupun wisatawan lokal yang datang ke kota Batam sehingga dibutuhkan fasilitas lengkap untuk para wisman baik yang berbisnis dan berlibur bersama keluarga, dengan begitu untuk mengantisipasi tingkat

penghunian pada hotel berbintang maka semakin meningkatnya property perhotelan bintang empat di batam. Berdasarkan sumber data dinas tenaga kerja Hotel bintang 4 di kota Batam memiliki jumlah sebanyak 20 hotel dan masing-masing memiliki fasilitas kolam renang, restoran *open 24 hours*, memiliki jumlah kamar 299 *standard, superior* dan *deluxe* serta memiliki fasilitas tipe kamar yang paling tinggi adalah *president suite*.

Obyek penelitian ini adalah Pacific palace hotel, Allium

panorama hotel, Planet holiday hotel, dan Novotel hotel. Hotel-hotel tersebut hanya sebagian dari hotel berbintang empat di Batam yang terletak dikecamatan Batu Ampar. Dari total populasi hotel bintang empat tersebut adalah 931 karyawan, penelitian ini menyebar kuisisioner sebanyak 350 kuisisioner untuk mencegah terjadinya data yang tidak valid atau outlier.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* karena dengan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga layak dijadikan sampel (Indriantoro & Supomo, 2012). Dengan menggunakan tabel Krejci dan

Morgan sampel pada penelitian ini sebanyak 335 orang karyawan hotel. (Hair *et al.*, 2010) mengemukakan bahwa ukuran sampel minimum sebanyak lima responden untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner untuk menentukan jumlah sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 25 pertanyaan. Namun untuk menghindari adanya kuesioner yang diisi tidak lengkap dan kembali, maka jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 350 kuesioner kepada responden di Batam.

Tabel 1 dibawah ini adalah penjelasan tentang definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Penelitian

| No. | Jenis variabel | Jumlah pertanyaan | Skala |
|-----|-----------------------------|---|---|
| 1. | kinerja karyawan (Dependen) | - Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan - Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan - Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan - Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan - Pekerjaan yang saya lakukan selalu di awasi | - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah setuju, 5 adalah sangat setuju) |
| 2. | Kepemimpinan (Independen) | - Atasan saya selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan - Atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan - Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan - Atasan selalu menjelaskan tugas baru kepada saya | - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah setuju, 5 adalah sangat setuju) |

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| | - Komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik | |
| 3. Lingkungan kerja (Independen) | <ul style="list-style-type: none"> - Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi - Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya - Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup - Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup - Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah setuju, 5 adalah sangat setuju) |
| 4. Kompensasi (Independen) | <ul style="list-style-type: none"> - Gaji atau upah yang Anda terima diberikan tepat waktu - Gaji yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan - Anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila Anda telah menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu - Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika anda membutuhkan pertolongan - Biaya pengobatan apabila Anda sakit ditanggung oleh perusahaan | <ul style="list-style-type: none"> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah setuju, 5 adalah sangat setuju) |
| 5. Konflik kehidupan kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Saya merasakan terjadinya perpecahan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja - Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja - Saya merasakan antara | <ul style="list-style-type: none"> - Lima poin skala <i>Likert</i> (1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja - Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan | saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan setuju, 5 adalah sangat setuju) |
|---|---|

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Metode analisis yang digunakan penulis adalah *regresi linier*. Variabel independen yang digunakan lebih dari satu dan variabel dependen yang digunakan satu. Penggunaan analisis tersebut merupakan variabel independen yang lebih dari satu mempengaruhi terhadap satu variabel dependen.

Selin itu, juga digunakan metode analisis deskriptif. Metode ini dalam penelitian pada prinsipnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami. Pemberian gambaran tentang objek yang diteliti seperti responden yang dipilih penulis. Penulis ingin mengetahui profil secara umum dari reponden seperti jenis kelamin, tempat bekerja, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Analisis statistic deskriptif merupakan kumpulan metode yang digunakan untuk mengetahui kuantitas yang jumlahnya besar dengan tujuan untuk menggambarkan data tersebut agar lebih mudah dimengerti (Indriantoro & Supomo, 2010). Demografi responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, umur, status pendidikan, tempat bekerja.

Uji *Outlier*

Uji *outlier* bertujuan untuk menemukan data yang secara nyata berbeda bila dibandingkan dengan data lainnya dan untuk mengetahui apakah dalam data yang diperoleh terdapat data yang menyimpang (*outlier*), uji ini dilakukan dengan cara membuat nilai *z* (*standard score*) biasanya disebut *z-score*. Nilai ambang batas dari *z-score* ini berada pada rentang +/- 3,0 (Hair *et al.*, 2010), *z-score* yang lebih besar dari 3,0 atau lebih kecil dari -3,0 akan dianggap menyimpang dari rata-rata dan data tersebut akan divalidasi untuk tidak dianalisa lebih lanjut.

Uji Validitas (*Test of Validity*)

Uji Validitas adalah alat uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tersebut memiliki ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji realibilitas. Maksud dari pengujian ini untuk mengetahui apakah kuesioner

variabel dependen yaitu xxx yang disiapkan sebagai alat pengumpulan data telah dapat mengukur yang ingin diukur. Dimana uji ini akan dinyatakan valid jika suatu konstruk mempunyai nilai *factor loading* diatas 0,6 (Hair et al., 2010)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dimana variabel independen mampu dijadikan alat untuk mengukur pengaruhnya terhadap variabel dependen. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan SPSS. Nilai dari *Cronbach's coefficient alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai $>0,6$ (Hair et al., 2010).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas/independen (Ghozali, 2011). Ada atau tidaknya korelasi multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas mana yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* VIF di bawah 10 atau nilai VIF di atas 0,10 sehingga, setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2011).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian terdistribusikan secara normal atau tidak dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Uji normalitas ini dideteksi dengan melihat penyebaran datanya, jika penyebaran data (titik) terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari suatu residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari perumusan permasalahan penelitian. Suatu penelitian harus dapat menghasilkan keputusan apakah hipotesis penelitian akan diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan pada dasarnya melalui proses inferensi yang memerlukan akurasi penelitian melakukan estimasi (Indriantoro & Supomo, 2014).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regressions*). Regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval dalam suatu persamaan linier, metode regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan kerja, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Analisa penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 17 untuk menghitung nilai signifikansi model penelitian.

Uji F

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

2. Kriteria pengujian dimana H_a diterima apabila $p \text{ value} < \alpha$ dan H_a ditolak apabila $p \text{ value} > \alpha$.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh suatu variabel dapat mempengaruhi variabel terikat dengan pengujian secara individu. Suatu variabel dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan jika nilai probabilitas < 0.05 dan sebaliknya dikatakan tidak mempunyai pengaruh signifikan jika nilai probabilitas > 0.05 (Ghozali, 2011). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Adjusted R2

Uji koefisien korelasi (R) dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Nilai korelasi berada pada rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, dimana nilai R positif menunjukkan arah hubungan positif dan nilai R negatif menunjukkan arah hubungan negatif (Ghozali, 2011).

Uji koefisien determinasi (adjusted R2) digunakan untuk

mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (adjusted R²) adalah di antara 0 dan 1. Nilai adjusted R² yang semakin kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil ataupun sebaliknya (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan melalui metode survei dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret 2017. Data penelitian yang dikumpulkan sejumlah 350 responden kuesioner telah disebarakan kepada para karyawan yang bekerja di Hotel berbintang empat Pacific palace hotel, Allium panorama hotel, Planet holiday hotel, Novotel hotel, Goodway hotel yang ada di Kota Batam. Tingkat pengembalian terhadap kuesioner yang dibagikan mencapai 100%.

Untuk penjelasan statistik demografi pada penelitian ini sebagai berikut responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari responden laki-laki berjumlah 240 orang (68.6%), dan responden perempuan berjumlah 140 orang (31.4%). Berdasarkan usia responden memiliki usia antara 17 - 20 tahun sebesar 186 orang (53.1 %), usia responden antara 21 - 25 tahun sebanyak 103 orang (29.4 %). Responden dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 45 orang (13,1 %) dan sisanya adalah responden dengan usia > 30 tahun sebanyak 15 orang (4.3%).

Data yang dikumpulkan berdasarkan tingkat pendidikan, terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 228 responden (65.1%), DIPLOMA sebanyak 106 responden (30.3%), S1 sebanyak 14 responden (4.0%), S2 sebanyak 2 responden (0.6%). Berdasarkan lama kerja, terdapat responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 230 responden (65.7%), responden yang bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 76 responden (21.7%), responden yang bekerja 4 - 6 tahun sebanyak 35 responden (10%), dan responden yang bekerja > 7 tahun sebanyak 9 responden (2.6%). Berdasarkan pendapatan, terdapat responden yang pendapatannya < 3,2 juta sebanyak 151 responden (43.1%), responden pendapatan 3,2 - 4 juta sebanyak 100 responden (28.6%), responden pendapatan 4,1-5 juta sebanyak 69 responden (19.7%), responden pendapatan > 5 juta sebanyak 30 responden (8.6%). jumlah responden berdasarkan status karyawan permanen dan kontrak. Terdapat responden karyawan permanen sebanyak 64 responden (18.3%), karyawan kontrak sebanyak 286 responden (81.7%).

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa 25 dinyatakan valid yaitu pertanyaan sesuai dengan nilai muatan faktor (*loading factor*) yaitu lebih dari 0,6. Hasil uji validitas data disajikan pada Tabel 2 berikut di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel | Muatan Faktor | Kesimpulan |
|-----------------------------|---------------|------------|
| Kepemimpinan1 | 0,903 | valid |
| Kepemimpinan2 | 0,711 | valid |
| Kepemimpinan3 | 0,635 | valid |
| Kepemimpinan4 | 0,901 | valid |
| Kepemimpinan5 | 0,633 | valid |
| Lingkungan kerja1 | 0,789 | valid |
| Lingkungan kerja2 | 0,654 | valid |
| Lingkungan kerja3 | 0,679 | valid |
| Lingkungan kerja4 | 0,703 | valid |
| Lingkungan kerja 5 | 0,752 | valid |
| Kompensasi1 | 0,632 | valid |
| Kompensasi2 | 0,706 | valid |
| Kompensasi3 | 0,830 | valid |
| Kompensasi4 | 0,798 | valid |
| Kompensasi5 | 0,760 | valid |
| Konflik kehidupan karyawan1 | 0,843 | valid |
| Konflik kehidupan karyawan2 | 0,697 | valid |
| Konflik kehidupan karyawan3 | 0,742 | valid |
| Konflik kehidupan karyawan4 | 0,716 | valid |
| Konflik kehidupan karyawan5 | 0,668 | valid |
| Kinerja karyawan1 | 0,704 | valid |
| Kinerja karyawan2 | 0,886 | valid |
| Kinerja karyawan3 | 0,679 | valid |
| Kinerja karyawan4 | 0,729 | valid |
| Kinerja karyawan5 | 0,762 | valid |

Sumber: Data Primer (2017)

Hasil Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan Reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan

SPSS. Nilai dari *Cronbach's Alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai $>0,6$ (Hair *et al.*, 2010).

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan nilai reliabilitas untuk semua variabel.

Tabel 3. Tabel Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,788 | reliabel |
| Lingkungan kerja | 0,754 | reliabel |
| Kompensasi | 0,803 | reliabel |
| Konflik kehidupan kerja | 0,781 | reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,731 | reliabel |

Sumber: Data Primer (2017)

Hasil Uji F

Kriteria pengujian Uji F yaitu apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,5 maka tabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel

dependen (Ghozali, 2013). Tabel 4 menunjukkan perhitungan uji F yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,00, artinya variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji F

| Model | Mean Square | F | Sig. | Kesimpulan |
|-----------------------|-------------|---|---------|--------------------|
| Regresi Signifikan | 290.544 | | 139.008 | 0,000 ^b |

Sumber: Data Primer (2017)

Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan perhitungan uji signifikansi antara Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi, Konflik kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji tersebut menunjukkan tingkat kesignifikansi dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi, Konflik kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H1 diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,029 dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H3 diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Konflik kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Variabel konflik kehidupan karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H4 diterima artinya konflik kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka disusun hasil regresi tersebut (lihat Tabel5)

Tabel 5: Hasil Uji t

| Variabel | Unstandardized Coefficient | | t | Sig. | Keterangan |
|------------------|----------------------------|------------|-------|-------|------------|
| | B | Std. Error | | | |
| Konstanta | 2.765 | 0.737 | 3.752 | 0,000 | |
| Konflik k.kerja | 0.032 | 0.075 | 0.424 | 0,002 | Signifikan |
| Kepemimpinan | 0.343 | 0.080 | 4.291 | 0,000 | Signifikan |
| Lingkungan kerja | 0,108 | 0.049 | 2.191 | 0,029 | Signifikan |
| Kompensasi | -0,394 | 0.061 | 6.449 | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data Primer (2017)

Hasil Uji R Square

Hasil pengujian adjusted R2 dapat dilihat pada Tabel 6. Tabel tersebut menunjukkan besarnya adjusted R2 dengan variabel dependen *Talent Management* adalah 0,637 (63,7%). Nilai tersebut diantara nol dan satu berarti variabel independen yaitu Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi, dan

Konflik kehidupan kerja sebagai variabel memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 63,7% = 36,3%) dijelaskan oleh variabel lain maupun sebab-sebab lain diluar model seperti hadiah, motivasi, dan dorongan.

Tabel 6. Hasil Uji R Square

| Model | R | Adjusted R ² |
|-------|--------------------|-------------------------|
| 1 | 0,786 ^a | 0,613 |

Sumber : Data primer (2017)

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel berbintang empat di kota Batam. Hasil penelitian dapat dilihat bahwa tidak semua faktor atau variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap manajemen bakat dan tidak semua dari variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini menemukan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan. Faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah konflik kehidupan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Variabel konflik kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya bahwa dengan adanya konflik kehidupan kerja maka akan mempengaruhi hasil kinerja seseorang yang memberikan dampak buruk terhadap suatu perusahaan.

Variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya bahwa seorang pemimpin harus bisa menjadi faktor pendukung atau motivasi untuk karyawan dan kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya bahwa apakah karyawan dalam suatu perusahaan sudah mendapatkan kompensasi sesuai dengan hasil kerja

mereka dan sesuai undang-undang kompensasi yang telah ditetapkan. Dengan terpenuhinya kompensasi seorang karyawan maka akan membuat kinerja karyawan juga meningkat.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang bersih, rapi, nyaman maka karyawan juga akan merasa senang melakukan pekerjaannya. Dengan begitu kinerja karyawan juga akan meningkat.

Solusi atas permasalahan penelitian ini salah satunya dapat dipecahkan melalui penanganan yang optimal terhadap sistem konflik kehidupan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Karena semakin optimal penanganan terhadap faktor-faktor tersebut akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pada sisi lain bukti empiris menunjukkan bahwa keseluruhan faktor tersebut memberikan dampak strategis yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan proses yang dikembangkan dalam penelitian ini maka masalah penelitian yang diajukan dan telah mendapat justifikasi melalui pengujian dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel berbintang empat di Batam dapat diwujudkan dengan prioritas pada penanganan yang optimal terhadap sistem konflik kehidupan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut :

- a. Penyebaran kuisioner dilakukan pada saat jam istirahat karyawan, sehingga karyawan yang mengisi kuisioner tersebut terburu-buru atau tidak fokus dan tidak mengerti maksud dari kuisioner tersebut karena takut jam istirahatnya berkurang.
 - b. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan hotel bintang empat di Batam, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir pada perhotelan pada umumnya.
 - c. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di beberapa hotel berbintang empat di Batam. Akan lebih baik lagi jika penelitian berikutnya dilakukan pada seluruh hotel berbintang empat di Batam maupun kota-kota besar lainnya sehingga penelitian serta pembahasan dapat lebih beragam.
 - d. Hasil variabel-variabel independen pada penelitian ini kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan konflik kehidupan kerja yang ditunjukkan pada pengujian *Adjusted R²* bisa menjelaskan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 61,3%, sehingga (100% - 61,3% = 38,7%) dijelaskan oleh variabel lain maupun sebab-sebab lain seperti motivasi, stres, dan budaya organisasi berdasarkan penelitian Nair (2016), Aslam *et al.* (2015), Suryani *et al.* (2014), Surji (2014), Khan *et al.* (2011).
- a. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hal ini dapat menjadi suatu bentuk perhatian bagi hotel berbintang empat yang ada di kota Batam untuk lebih memperhatikan atau mengawasi kinerja karyawan dengan baik, karena hasil kinerja karyawan menjadi penentu akan keberhasilan suatu organisasi.
 - b. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hal ini dapat menjadi suatu bentuk perhatian bagi hotel untuk lebih meningkatkan fasilitas baik ruangan yang nyaman, bersih dan fasilitas yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - c. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hal ini dapat menjadi suatu bentuk perhatian bagi hotel berbintang empat yang ada di kota Batam untuk lebih memperhatikan kelayakan kompensasi bagi karyawan karena dengan kepuasan karyawan atas kompensasi yang diterima memungkinkan karyawan akan lebih meningkatkan kinerja dan akan berdampak baik bagi organisasi.
 - d. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh konflik kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hal ini dapat menjadi suatu bentuk perhatian bagi hotel berbintang empat yang ada di kota Batam untuk lebih memperhatikan dan peduli pada kehidupan pribadi karyawan. Karena dengan

Rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

seimbangya emosional yang menjadi pendukung timbulnya konflik maka dengan terjaganya keseimbangan emosional maka kemungkinan kecil akan bisa muncul konflik.

- e. Manajemen hotel harus memperhatikan sistem variabel-variabel yang memiliki faktor penting terhadap hasil kinerja karyawan, Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak keuntungan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q, & Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in pakistan. *Journal of pakistan economic and social review*, 47(2), 269–292.
- Abdilahi.,Dr. Mesfin Lemma, Addis Ababa, Ethiopia. (2016). Effects of Leadership style on employee performance in Dashen Bank Mohamed. *International journal of business and social sciences* (n.d.), 1–13.
- Anwar, M. (2011). Impact of Work-Life Conflict on Perceived Employee Performance : Evidence from Pakistan. *European journal of economics, financeand administrative sciences* 31(31). <http://www.eurojournals.com>.
- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtaq, H. (2015). Impact of compensation and reward system on the performance of an organization: an empirical study on banking sector of pakistan. *International journal of business and management*, 4(8), 319–325.
- Bello, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International journal of business and social sciences*, 3(11), 228–236.
- Edrick, L. & Andreani, F. (2015). Effect compensation on employee performance in Pt.kopanita, *International journal of business and management*, 3(2), 3–6.
- Hameed, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International journal of business and social science* , 5(2), 302–309.
- Iqbal., E. (2015).Style Leadership and effect on employee performance,. *Arabian Journal of Business and management review*, 5(5). <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance , Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector. *International journal of business and management*, 10(3), 271–278.

- <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Khan, M. M., & Jabbar, M. (2013). Determinants of Employees Performance in Corporate Sector : Case of an Emerging Market. *Journal of Business and management research*, 2(3), 25–32. <https://doi.org/10.5430/bmr.v2n3p25>
- Khan, R, A., Khan, F, A., & Khan, M, A., Shakell, M. (2011). Impact of flexible scheduling on employee performance regarding stress and work family conflict. *Journal of Business and management research*, 3(4), 15–22. <https://fareastjournals.org/10.5430/bmr.v4n3p15>
- Kim, H. K. (2014). Work- Life Balance and Employees Performance : The Mediating Role of Affective Commitment. *Global business and management research: an international journal*, 6(1), 37–51.
- Koima, D, R, J., Samson, G. N., & Waiganjo, D, R, M., (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International journal of managerial studies and research (IJSR)*, 3(12), 76–89. <http://arcjournals.org>
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India : Literature Review. *International journal of science and research (IJSR)*, 5(4), 113-116.
- Mehrabi, A. N., & Hardjomidjojo, P., (2012). Effect of leadership style on Employees Performance, Bea Cukai in Tehran. *Global business and management research: an international journal*, 4(6), 605–609. <https://doi.org/10.7763/IJIMT.2013.V4.470>
- Memon (2014). Effect of leadership styles on employee performance: transactional, transformational on employee performance. *International journal of management sciences and business research*, (n.d)112-116.
- Nair, D. (2016). Effects of motivation, stress, and compensation benefits on employee. *international journal of advanced research*, 4(1), 1349–1357.
- Obicci, P. A. (2015). Effects of ethical leadership on employee performance in Uganda. *Net journal of business management*, 3(1), 1–12.
- Sabir, B., Ina, K, M., & Young, L., (2016). Impact of corporation ethical vaulues on ethical leadership and employee performance. *Pakistan academy of marketing journal*, 3(2), 163–171.

- Saeed, R., Hussain, A., Ali, S., & Hussain, S. (2016). Impact of Leadership styles on Employee ' s Performance. Pakistan academy of marketing journal, 1(1), 7–13.
- Siddiqui, M. N., Gulf, A., Limited, M., & Designation, S. A. (2013). Impact of work life conflict on employee performance. Far fast journal of psychology and business, 12(3), 26–40. <http://www.fareastjournals.com>
- Surji, K. M. (2014). The Positive Affect of Leadership on Employee Performance and Its Impact on Improving Workplace Environment in Addition to Organizational Culture. European journal of business and management, 6(25), 150–162.
- Suryani, N. K., Sarmawa, K, N., & Wardana, M., (2014). Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). European journal of business and management 6(32), 189–196.
- Rasool, H. F., Arfeen, I, U., & Mothi, W., Aslam, U., (2015). Leadership styles and its impact on employees performance in health sector of pakistan. European journal of business and management, 21(1),97-101.
- Yeh, H., Chien, S., & Kaohsiung, Hong, D., (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. The journal of human resource and adult learning, 8(12), 50–59.